

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

12 ottobre 2010*

Nel procedimento C-499/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Vestre Landsret (Danimarca), con decisione 14 novembre 2008, pervenuta in cancelleria il 19 novembre 2008, nella causa

Ingeniørforeningen i Danmark, per conto del sig. Ole Andersen,

contro

Region Syddanmark,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot e A. Arabadjiev, presidenti di sezione, dai sigg. G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, dalla sig.ra P. Lindh (relatore) e dal sig. T. von Danwitz, giudici,

* Lingua processuale: il danese.

avvocato generale: sig.ra J. Kokott
cancelliere: sig.ra C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 23 febbraio 2010,

considerate le osservazioni presentate:

- per l'Ingeniørforeningen i Danmark, in nome del sig. Andersen, dall'avv. K. Schioldann, advokat;

- per la Region Syddanmark, dall'avv. M. Ulrich, advokat;

- per il governo danese, dal sig. J. Bering Liisberg e dalla sig.ra B. Weis Fogh, in qualità di agenti;

- per il governo tedesco, dai sigg. M. Lumma e J. Möller, in qualità di agenti;

- per il governo ungherese, dal sig. G. Iván, in qualità di agente;

- per il governo dei Paesi Bassi, dalle sig.re C.M. Wissels e M. de Mol, in qualità di agenti;

- per la Commissione europea, dai sigg. N.B. Rasmussen, J. Enegren e S. Schønberg, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 maggio 2010,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 2 e 6 della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra l'Ingeniørforeningen i Danmark e la Region Syddanmark in merito al licenziamento del sig. Andersen.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

- 3 Il venticinquesimo «considerando» della direttiva 2000/78 così recita:

«Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate».

- 4 A termini del suo art. 1, la direttiva 2007/78 «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

- 5 L'art. 2 della direttiva 2000/78, rubricato «Nozione di discriminazione», dispone quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
 - ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate,

conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

(...».

- 6 L'art. 3, n. 1, della direttiva 2000/78, intitolato «Campo d'applicazione», prevede quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

7 Ai sensi dell'art. 6 della direttiva 2000/78, rubricato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età»:

«1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

- c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso».

La normativa nazionale

- 8 La legge relativa agli impiegati [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] contiene al suo art. 2a le seguenti disposizioni attinenti all'indennità speciale di licenziamento:

«1. In caso di licenziamento di un lavoratore subordinato, occupato nella stessa azienda continuativamente per 12, 15 o 18 anni, il datore di lavoro, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli corrisponde una somma pari rispettivamente a 1, 2 ovvero 3 stipendi mensili.

2. La disposizione di cui al n. 1 non trova applicazione se, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore subordinato percepisce una pensione sociale.

3. L'indennità di licenziamento non viene corrisposta se, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore subordinato percepisce dal datore di lavoro una pensione di vecchiaia e il lavoratore subordinato ha aderito al regime previdenziale di cui trattasi prima del compimento del cinquantesimo anno di età.

(...)».

- 9 Il giudice del rinvio precisa che, secondo una giurisprudenza nazionale costante, il diritto all'indennità speciale di licenziamento è escluso se un regime previdenziale privato, cui il datore di lavoro abbia versato i contributi, consente il pagamento di una pensione di vecchiaia alla cessazione del rapporto di lavoro, anche se il lavoratore subordinato al momento della cessazione del rapporto di lavoro non intende usufruire del regime previdenziale. Lo stesso vale anche nell'ipotesi di riduzione della pensione in caso di pensionamento anticipato.
- 10 La direttiva 2000/78 è stata trasposta nell'ordinamento nazionale con la legge 22 dicembre 2004, n. 1417, che modifica la legge relativa al principio di non discriminazione sul mercato del lavoro (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Causa principale e questione pregiudiziale

- 11 Il sig. Andersen è stato assunto il 1° gennaio 1979 presso il Sønderjyllands Amtsråd, divenuto la Region Syddanmark (Regione della Danimarca meridionale).

- ¹² Il 22 gennaio 2006, la Region Syddanmark ha notificato al sig. Andersen la propria decisione di licenziarlo alla scadenza di un preavviso che terminava alla fine di agosto 2006. Tale licenziamento è stato dichiarato abusivo in esito ad un procedimento arbitrale.
- ¹³ Al termine del suo rapporto di lavoro con la Region Syddanmark, il sig. Andersen, all'epoca sessantatreenne, non ha deciso di far valere i propri diritti pensionistici, bensì si è iscritto come disoccupato presso gli organismi competenti.
- ¹⁴ Il 2 ottobre 2006, il sig. Andersen ha chiesto al suo ex datore di lavoro il pagamento dell'indennità speciale di licenziamento corrispondente a tre mensilità di stipendio, facendo valere un'anzianità di servizio superiore ai 18 anni.
- ¹⁵ Il 14 ottobre 2006, la Region Syddanmark ha respinto tale domanda sulla base dell'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati, dato che il sig. Andersen poteva beneficiare di una pensione finanziata dal proprio datore di lavoro.
- ¹⁶ L'Ingeniørforeningen i Danmark, sindacato che agisce in nome del sig. Andersen, ha quindi proposto un ricorso contro tale decisione dinanzi al Vestre Landsret. Secondo il giudice del rinvio, il ricorrente nella causa principale sostiene che l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati rappresenta una misura discriminatoria nei confronti dei lavoratori di età superiore ai 60 anni incompatibile con gli artt. 2 e 6 della direttiva 2000/78, il che è contestato dalla Region Syddanmark.

- 17 Pertanto, il Vestre Landsret ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il divieto di discriminazioni dirette od indirette basate sull'età di cui agli artt. 2 e 6 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osta al mantenimento, da parte di uno Stato membro, di una normativa secondo cui un datore di lavoro che licenzi un lavoratore subordinato, continuativamente impiegato nella stessa azienda per 12, 15 o 18 anni, è tenuto a corrispondere, alla cessazione del rapporto di lavoro, un'indennità pari a 1, 2 ovvero 3 mensilità, laddove tale indennità non deve essere corrisposta nel caso in cui il lavoratore subordinato, alla cessazione del rapporto di lavoro, abbia la possibilità di percepire una pensione di vecchiaia sulla base di un regime previdenziale cui il datore di lavoro ha contribuito».

Sulla questione pregiudiziale

- 18 Per risolvere la questione proposta dal giudice del rinvio occorre verificare se la normativa nazionale oggetto della causa principale ricada nella sfera di applicazione della direttiva 2000/78 e, nell'ipotesi affermativa, se si tratti di una disparità di trattamento fondata sull'età che possa, eventualmente, essere considerata giustificata alla luce dell'art. 6 di detta direttiva.
- 19 Per quanto riguarda, in primo luogo, il problema di sapere se la normativa oggetto della causa principale ricada nella sfera di applicazione della direttiva 2000/78, si deve sottolineare come tanto dal titolo e dal preambolo quanto dalla ratio della direttiva 2000/78 emerga che essa è volta a stabilire un quadro generale per garantire a tutti la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra cui risulta l'età.

- 20 Più particolarmente, dall'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78 risulta che essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione, «a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico», per quanto attiene, segnatamente, «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».
- 21 Escludendo in via generale dal beneficio dell'indennità speciale di licenziamento un'intera categoria di lavoratori, l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati incide sulle condizioni di licenziamento di tali lavoratori ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78. Quest'ultima trova quindi applicazione ad una fattispecie come quella che ha dato origine alla controversia di cui è investito il giudice del rinvio.
- 22 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la questione se la normativa oggetto della causa principale contenga una disparità di trattamento in base all'età ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, va rammentato che, ai fini di quest'ultima, per «principio della parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della medesima direttiva. L'art. 2, n. 2, lett. a), di quest'ultima precisa che, ai fini dell'applicazione del suo n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva in parola, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra in una situazione analoga.
- 23 Nella fattispecie, l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati ha l'effetto di privare del diritto all'indennità speciale di licenziamento taluni lavoratori per il solo fatto che essi possono beneficiare, al momento del loro licenziamento, di una pensione di vecchiaia versata dal loro datore di lavoro in forza di un regime previdenziale al quale essi hanno aderito prima di aver raggiunto l'età di 50 anni. Orbene, risulta dal fascicolo che l'ammissione al beneficio di una pensione di vecchiaia è subordinata alla condizione di un'età minima che, nel caso del sig. Andersen, è stata fissata da un contratto

collettivo a 60 anni. Tale disposizione si basa quindi su un criterio indissolubilmente legato all'età dei dipendenti.

- 24 Ne consegue che la normativa nazionale oggetto della causa principale contiene una disparità di trattamento direttamente basata sul criterio dell'età ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 e 2, n. 2, lett. a), della direttiva 2000/78.
- 25 In terzo luogo, occorre esaminare se tale disparità di trattamento possa essere giustificata alla luce dell'art. 6 della direttiva 2000/78.
- 26 Al riguardo, l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 enuncia che una disparità di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.
- 27 Per valutare la legittimità della finalità perseguita dalla normativa oggetto della causa principale occorre osservare, da un lato, che l'indennità speciale di licenziamento, come ha segnalato il giudice del rinvio facendo riferimento alla genesi della legge relativa agli impiegati, ha l'obiettivo di agevolare il passaggio ad un nuovo impiego per i lavoratori in età avanzata che dispongono di una rilevante anzianità di servizio presso il medesimo datore di lavoro. Dall'altro, se è vero che il legislatore ha inteso limitare il beneficio di tale indennità ai lavoratori che, al momento del loro licenziamento, non sono stati ammessi al beneficio di una pensione di vecchiaia, i lavori preparatori di

tale misura legislativa citati dal giudice del rinvio dimostrano che tale limitazione si fonda sulla constatazione che le persone ammesse al beneficio di una pensione decidono generalmente di ritirarsi dal mercato del lavoro.

- 28 Nelle sue osservazioni scritte, il governo danese ha sottolineato che il limite posto dall'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati garantisce in modo semplice e razionale che i datori di lavoro non versino agli impiegati licenziati in possesso di una maggiore anzianità di servizio una duplice compensazione, che non realizzerebbe alcun obiettivo di politica del lavoro.
- 29 L'obiettivo, perseguito dall'indennità speciale di licenziamento, di protezione dei lavoratori in possesso di una maggiore anzianità di servizio nell'impresa e di ausilio al loro reinserimento professionale ricade nella categoria delle finalità legittime di politica del lavoro e di mercato del lavoro ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 30 Secondo tale disposizione, dette finalità possono giustificare, in deroga al principio di divieto delle discriminazioni basate sull'età, le disparità di trattamento che riguardano, in particolare, «la definizione di condizioni speciali (...) di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per (...) i lavoratori anziani (...), onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi».
- 31 Conseguentemente, obiettivi come quelli perseguiti dalla normativa nazionale oggetto della causa principale devono, in linea di principio, essere ritenuti tali da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento basata sull'età.

- 32 Occorre ancora verificare, secondo gli stessi termini di detta disposizione, se i mezzi adoperati per il conseguimento di tali finalità siano «appropriati e necessari». Nella fattispecie, va esaminato se l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati consenta di realizzare gli obiettivi di politica del lavoro perseguiti dal legislatore senza per questo arrecare eccessivamente pregiudizio ai legittimi interessi dei lavoratori ai quali, in base a tale disposizione, viene negata tale indennità per il fatto che possono ottenere una pensione di vecchiaia alla quale ha contribuito il datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa, Racc. pag. I-8531, punto 73).
- 33 Si deve, in proposito, ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione (sentenze 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold, Racc. pag. I-9981, punto 63, e Palacios de la Villa, cit., punto 68). Tuttavia, tale margine discrezionale non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età (sentenza 5 marzo 2009, causa C-388/07, Age Concern England, Racc. pag. I-1569, punto 51).
- 34 Orbene, limitare l'indennità speciale di licenziamento ai soli lavoratori che, al momento del loro licenziamento, non otterranno una pensione di vecchiaia alla quale ha contribuito il loro datore di lavoro non appare irragionevole rispetto alla finalità perseguita dal legislatore, che consiste nel fornire una maggiore protezione ai lavoratori il cui passaggio verso un nuovo impiego risulta problematico a causa della loro anzianità di servizio nell'impresa. L'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati consente altresì di limitare le possibilità di abuso attinenti, per il lavoratore, al beneficio di un'indennità destinata a sostenerlo nella ricerca di un nuovo impiego, nel momento in cui andrà in pensione.
- 35 Si deve quindi considerare che una disposizione come l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati non appare manifestamente inadeguata alla realizzazione del legittimo obiettivo di politica del lavoro perseguito dal legislatore.

- 36 Occorre anche verificare se tale misura ecceda quanto necessario per la realizzazione dell'obiettivo perseguito dal legislatore.
- 37 A tal riguardo, emerge dai chiarimenti forniti dal giudice del rinvio, nonché dalle parti nella causa principale e dal governo danese, che il legislatore, nell'esercizio dell'ampio margine discrezionale di cui dispone in materia di politica sociale e del lavoro, ha tentato di raggiungere un equilibrio tra interessi legittimi ma opposti tra loro.
- 38 Secondo tali chiarimenti, il legislatore ha ponderato la protezione dei lavoratori che, a causa della loro anzianità di servizio nell'impresa, hanno generalmente un'età più avanzata, con quella dei lavoratori più giovani, che non possono beneficiare dell'indennità speciale di licenziamento. I lavori preparatori della legge 22 dicembre 2004, n. 1417, che ha trasposto la direttiva 2000/78, citati dal giudice del rinvio, dimostrerebbero, a tal riguardo, che il legislatore ha preso in considerazione il fatto che l'indennità speciale di licenziamento, in quanto strumento di protezione rafforzata di una categoria di lavoratori definita in funzione della loro anzianità di servizio, rappresenta una forma di disparità di trattamento a danno dei più giovani. Il governo danese osserva infatti che la limitazione dell'ambito di applicazione dell'indennità speciale di licenziamento prevista all'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati consente di non estendere oltre il necessario una misura di protezione sociale che non è diretta ad essere applicata ai lavoratori più giovani.
- 39 Inoltre, lo stesso governo ha osservato che la misura di cui trattasi nella causa principale tenta di condurre ad equilibrio la protezione dei lavoratori e gli interessi dei datori di lavoro. Detta misura mirerebbe quindi a garantire, conformemente al principio di proporzionalità ed alla necessità di contrastare gli abusi, che l'indennità speciale di licenziamento sia versata solo ai soggetti ai quali è destinata, vale a dire a coloro che intendono rimanere attivi ma che, a causa della loro età, incontrano generalmente maggiori difficoltà nella ricerca di un nuovo impiego. Tale misura consentirebbe

altresì di evitare che i datori di lavoro siano tenuti a concedere l'indennità speciale di licenziamento a soggetti ai quali essi verseranno una pensione a partire dal momento del loro licenziamento.

- 40 Emerge da tali elementi che l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati, nei limiti in cui esclude dal beneficio dell'indennità speciale di licenziamento i lavoratori che percepiranno, al momento del loro licenziamento, una pensione di vecchiaia dal loro datore di lavoro, non eccede quanto necessario per realizzare gli obiettivi che mira a conciliare.
- 41 Tale constatazione, peraltro, non consente di risolvere esaustivamente la questione sottoposta dal giudice del rinvio. Quest'ultimo ha infatti precisato che detta disposizione assimila ai soggetti che concretamente percepiranno una pensione di vecchiaia da parte del loro datore di lavoro coloro che possono beneficiare di detta pensione.
- 42 È vero che il legislatore danese è intervenuto per evitare che una siffatta esclusione non arrecasse eccessivamente pregiudizio ai legittimi interessi dei lavoratori. Dal 1996, l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati prevede infatti che l'esclusione dal beneficio dell'indennità speciale di licenziamento non è applicabile ai lavoratori che hanno aderito al regime di pensione di vecchiaia del datore di lavoro dopo il raggiungimento dei 50 anni di età. Tale disposizione consente quindi di accordare detta indennità a lavoratori che, sebbene ammessi al beneficio di una pensione non dispongono di un'iscrizione sufficientemente prolungata al loro regime professionale per poter aspirare ad una pensione di importo sufficiente a garantire loro un reddito sostitutivo ragionevole.
- 43 Ciò detto, l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati ha l'effetto di escludere dal beneficio dell'indennità speciale di licenziamento tutti i lavoratori aventi diritto, al momento del loro licenziamento, ad una pensione di vecchiaia da parte del loro

datore di lavoro e che hanno aderito a tale regime previdenziale prima di aver raggiunto i 50 anni di età. Occorre quindi esaminare se un'esclusione siffatta non ecceda quanto necessario per la realizzazione degli obiettivi perseguiti.

44 Dai chiarimenti forniti dal giudice del rinvio e dal governo danese risulta che tale esclusione è fondata sull'idea secondo cui, in generale, i lavoratori subordinati abbandonano il mercato del lavoro dal momento che possono aspirare ad una pensione di vecchiaia versata dal loro datore di lavoro ed hanno aderito a tale regime previdenziale prima di aver raggiunto i 50 anni di età. Basandosi su tale valutazione legata all'età, un lavoratore il quale, pur soddisfacendo le condizioni di ammissibilità al beneficio della pensione versata dal proprio datore di lavoro, desidera rinunciarvi temporaneamente per proseguire la propria carriera professionale, non potrà percepire l'indennità speciale di licenziamento, sebbene essa sia destinata alla sua protezione. Pertanto, con lo scopo legittimo di evitare che di tale indennità possano beneficiare soggetti che non cercano un nuovo impiego, ma che percepiranno un reddito sostitutivo sotto forma di una pensione di vecchiaia derivante da un regime professionale, la misura in questione conduce a privare di detta indennità i lavoratori licenziati che intendano restare sul mercato del lavoro, per il solo fatto che essi potrebbero, segnatamente in ragione della loro età, usufruire di una pensione siffatta.

45 Tale misura rende più difficile ai lavoratori che possono percepire una pensione di vecchiaia l'ulteriore esercizio del loro diritto a svolgere un'attività lavorativa, in quanto, nel passaggio ad un nuovo impiego, essi — contrariamente a quanto avviene nel caso di altri lavoratori con una pari anzianità — non godono dell'indennità speciale di licenziamento.

46 Peraltro, la misura di cui trattasi nella causa principale vieta ad un'intera categoria di lavoratori, definita secondo il criterio dell'età, di rinunciare temporaneamente al versamento di una pensione di vecchiaia da parte del loro datore di lavoro in cambio della concessione dell'indennità speciale di licenziamento, destinata ad aiutarli nella ricerca di un impiego. Tale misura può quindi obbligare detti lavoratori ad accettare

una pensione di vecchiaia di un importo ridotto rispetto a quello cui potrebbero aspirare restando in attività fino ad età più avanzata, il che implica per loro una significativa perdita di reddito a lungo termine.

- 47 Ne consegue che, non consentendo il versamento dell'indennità speciale di licenziamento ad un lavoratore il quale, sebbene possa beneficiare di una pensione di vecchiaia versata dal proprio datore di lavoro, intenda cionondimeno rinunciare temporaneamente al beneficio di una pensione siffatta, al fine di proseguire la propria carriera professionale, l'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati ha l'effetto di arrecare un eccessivo pregiudizio agli interessi legittimi dei lavoratori che si trovano in una situazione del genere ed eccede quanto necessario per la realizzazione degli obiettivi di politica sociale perseguiti da tale disposizione.
- 48 Pertanto, la disparità di trattamento derivante dall'art. 2a, n. 3, della legge relativa agli impiegati non può essere giustificata ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 49 Occorre quindi risolvere la questione proposta dichiarando che gli artt. 2 e 6, n. 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori aventi titolo per beneficiare di una pensione di vecchiaia versata dal proprio datore di lavoro ai sensi di un regime previdenziale al quale hanno aderito prima di aver raggiunto i 50 anni di età non possono, in ragione di tale solo fatto, beneficiare di un'indennità speciale di licenziamento destinata a favorire il reinserimento professionale dei lavoratori aventi un'anzianità di servizio superiore ai dodici anni nell'impresa.

Sulle spese

50 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi, motivi la Corte (Grande Sezione) dichiara:

Gli artt. 2 e 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori aventi titolo per beneficiare di una pensione di vecchiaia versata dal proprio datore di lavoro ai sensi di un regime previdenziale al quale hanno aderito prima di aver raggiunto i 50 anni di età non possono, in ragione di tale solo fatto, beneficiare di un'indennità speciale di licenziamento destinata a favorire il reinserimento professionale dei lavoratori aventi un'anzianità di servizio superiore ai dodici anni nell'impresa.

Firme